UGT responde a tus preguntas

¿TIENES DUDAS SOBRE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL?

Con la financiación de:

Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral

UGT Illes Balears

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Toda conducta de agresión física o psicológica, que genera el efecto de menoscabo, maltrato o humillación, o bien, amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

¿QÚE ES EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

El protocolo de actuación frente al acoso laboral es un documento oficial que establece las normas, procedimientos y medidas que una organización debe seguir para prevenir, detectar, investigar y sancionar situaciones de acoso en el entorno laboral.

Su objetivo principal es garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia, protegiendo los derechos de las personas trabajadoras.

Este protocolo se aplica a todo el personal de la organización, sin distinción de posición, y abarca todos los espacios, tanto dentro como fuera del lugar físico de trabajo, siempre que estén vinculados con actividades laborales.

¿ES OBLIGATORIO EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL?

Desde 2024, todas las empresas deben contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, como parte de las medidas para garantizar la igualdad de trato y evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito profesional. Esta obligación se fundamenta en varios marcos normativos que protegen los derechos de las personas trabajadoras, Ley 31/95, RDL 1/1995 y Ley Orgánica 3/2007.

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso no solo es un requisito legal, sino también una medida fundamental para fomentar un clima laboral saludable, respetuoso y equitativo.

¿CÓMO ACTIVAR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

Se debe seguir un proceso interno establecido por la empresa o institución:

1. Notificar el incidente: Informar al responsable designado, como el departamento de recursos humanos, un superior jerárquico o el comité de acoso laboral, sobre el incidente o situación de acoso.
2. Documentar el acoso: Detallar los hechos y situaciones de acoso, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y testigos, si los hubiera.
3. Revisión inicial: La organización evaluará la denuncia y tomará las primeras medidas para proteger a la persona afectada y garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.
4. Acción correctiva o investigación: Se iniciará una investigación formal para analizar las pruebas y escuchar a todas las partes involucradas, con el objetivo de determinar si ha existido acoso laboral.

¿QUÉ OCURRE AL ACTIVAR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

Se inicia un proceso formal para investigar la denuncia y proteger tanto a la persona denunciante como a la organización:

1. Medidas preventivas y de protección: Se pueden adoptar medidas inmediatas para proteger a la persona afectada, como cambios en el entorno laboral o separación temporal de las partes implicadas.
2. Investigación imparcial: La empresa llevará a cabo una investigación confidencial para recabar pruebas, entrevistar a las partes involucradas y evaluar si hubo acoso.
3. Posibles sanciones o consecuencias disciplinarias: Si se confirma que ha existido acoso laboral, se podrán tomar medidas disciplinarias contra el agresor, que pueden incluir desde una amonestación hasta el despido.
4. Seguimiento y apoyo: A lo largo del proceso, se ofrecerá apoyo a la persona afectada, incluyendo acompañamiento psicológico, y se monitoreará la situación para evitar represalias o nuevos incidentes.

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

No es acoso laboral, por ejemplo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido, presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores, conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

¿CÓMO SE COMPRUEBA EL ACOSO LABORAL?

El acoso laboral se comprueba con evidencia documental (correos, mensajes, informes), testimonios de compañeros o testigos y registros de comportamiento repetitivo (denuncias internas, partes médicos o psicológicos). También puede apoyarse en pruebas periciales y evaluaciones de impacto en la salud del trabajador.

¿CÓMO HACER UN DOCUMENTO DE ACOSO LABORAL?

Debe incluir datos del denunciante, fechas, descripción detallada de los hechos y pruebas (mensajes, correos, testigos). Es recomendable usar un tono formal y objetivo. Se dirige al área de recursos humanos o a la autoridad competente.

¿QUIÉN PUEDE ACTIVAR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

Lo puede activar la persona afectada, un compañero que sea testigo o el departamento de recursos humanos. También puede hacerlo un sindicato o un superior al notar irregularidades.

¿DÓNDE SE REGISTRA EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

Se registra en el área de recursos humanos, en los organismos de inspección laboral o en instancias legales. Algunas empresas llevan un registro interno y en ciertos casos se presenta ante la justicia.

UGT Illes Balears

Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral